

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI

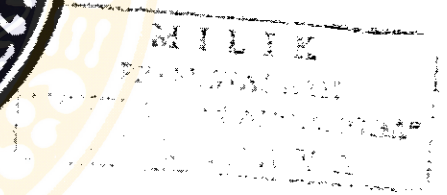
(Studi kasus di PD Sarana Bangunan Jawa Timur)

KARYA TULIS UTAMA

**untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai
persamaan derajat magister manajemen**



KK
nn. 45/99
Wek
P



diajukan oleh

WIKONO

NIM. 049310112-M

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
1995**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA BAGIAN PRODUKSI (Studi kasus di PD. Sarana Bangunan
Jawa Timur).**

diajukan oleh

WIKONO / NIM 049310112-M

Telah disetujui oleh :

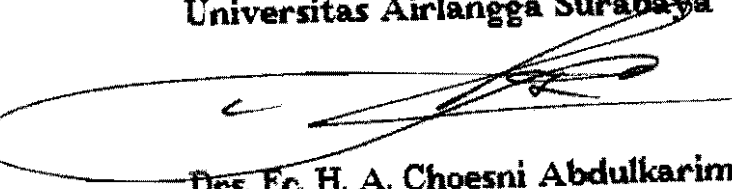
Pembimbing,


**H. Umar Nimran, MA. PhD.
NIP. 130 531 862**

tanggal : 29-5-1995

Mengetahui,

**Direktur Program Magister Manajemen
Universitas Airlangga Surabaya**


**Drs. Ec. H. A. Choesni Abdulkarim, Msc.
NIP. 130 517 219**

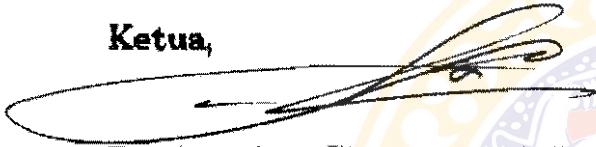
tanggal : 2-6-1995

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa,
Sdr. WIKONO / NIM. 049310112-M telah melaksanakan perbaikan
-perbaikan Karya Tulis Utamanya (KTU) berjudul " PENGARUH
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
BAGIAN PRODUKSI (Studi kasus di PD. Sarana Bangunan Jawa -
Timur) " sebagaimana telah di sarankan oleh penguji.

Surabaya,

11/9/95

Ketua,



Drs. Ec. H. A. Choesni Abdulkarim, MSc
NIP. 130 517 219

Sekretaris,



H. Umar Nimran, MA. PhD
NIP. 130 531 862

Anggota,



Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA. PhD.
NIP. 130 206 173

Anggota,



Drs. Ec. H. Warsono, ME.
NIP. 130 324 091

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI
(Studi kasus di PD. Sarana Bangunan Jawa Timur)**

diajukan oleh :

WIKONO / NIM. 049310112-M

Telah disetujui oleh Penguji

Ketua,


**Drs. Ec. A. Choesni Abdulkarim, MSc
NIP. 130 517 219**


Sekretaris,


**H. Umar Nimran, MA. PhD.
NIP. 130 531 862**

Anggota,


**Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA. PhD.
NIP. 130 206 173**

Anggota,


**Drs. Ec. H. Warsono, ME
NIP. 130 324 091**

Bab VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis hasil penelitian pada Bab di muka, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

(1) Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga Faktor Motivator yang terdiri dari achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja bagian Produksi PD. Sarana Bangunan Jawa Timur Unit Wisma Karya, Unit, Panti dan Unit Loka di Surabaya. Kesimpulan tersebut, atas dasar hasil analisis yang menunjukkan bahwa $F \text{ ratio} = 15.299$ lebih besar dari $F\text{-tabel} = 2.3886$. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.61 dalam tingkat signifikansi $< 1\%$.

(2) Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa diduga recognition mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Produktivitas tenaga kerja bagian produksi PD Sarana Bangunan Jawa Timur, Unit Wisma Karya, Unit Panti dan Unit Loka di Surabaya, ternyata juga terbukti, karena $t\text{-hitung Recognition} = 5.365$ dan lebih besar dari $t\text{-tabelnya} = 2.671$, dengan tingkat kesala-

han $< 1\%$. Sedangkan besarnya sumbangan atau r^2 adalah 0.3700 atau 37%..

- (3) Responsibility, yaitu besarnya tanggung jawab yang dipercayakan kepada setiap tenaga kerja, khususnya tentang penyelesaian pekerjaan menempati urutan ke dua setelah Recognition. Hasil analisis menunjukkan t-hitung = 3.303 lebih besar dari t-tabel = 2.671, dengan tingkat kesalahan $< 1\%$. Sedangkan besarnya sumbangan (r^2) = 0.1821 atau 18.21%.

Urutan ke tiga Work itself, yaitu diberikan-nya pekerjaan yang menantang, dengan t-hitung = 2.143 lebih besar dari t-tabel = 2.005, dengan tingkat kesalahan $< 5\%$. Besarnya sumbangan (r^2) = 0.0857 atau 8.57%. Urutan ke empat adalah Achievement, yaitu memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk berprestasi, menunjukkan t-hitung 0.574 dan yang terakhir Advancement, yaitu kesempatan berkembang bagi tenaga kerja, t-hitungnya = 0.427. Keduanya t-hitungnya lebih kecil dari t-tabelnya. Besarnya sumbangan (r^2) masing-masing 0,67% dan 0,37%.

6.2 Saran-Saran

Beberapa saran dapat disampaikan, berkaitan dengan beberapa kesimpulan di atas. Antara lain :

- (1) Pada kesimpulan di atas, ternyata Recognition menduduki urutan utama, Responsibility pada urutan ke dua dan ke tiga adalah Work itself. Hal ini menunjukkan bahwa cara yang akan memberikan dampak keuntungan (nilai ekonomis) secara langsung kepada tenaga kerjalah yang dapat memberikan motivasi kerja.

Dengan diberikan rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan yang lebih banyak, maka akan menimbulkan rangsangan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi dan selanjutnya secara langsung akan mendapat pengakuan prestasi atau penghargaan yang dapat berupa hadiah-hadiah.

Sedangkan Achievement dan Advancement, merupakan suatu kondisi atau kesempatan yang memungkinkan mereka dapat berkembang.

Sebagian besar dari tenaga kerja bagian Produksi memiliki tingkat pendidikan relatif rendah. Dalam BUMN, prospek tenaga kerja sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan formalnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka sebaiknya dalam memotivasi tenaga kerja, untuk meningkatkan Produktivitas hendaknya dengan cara memberikan

rangsangan-rangsangan atau menciptakan suasana kepada tenaga kerja untuk berpacu berprestasi dan mendapat penghargaan atau imbalan.

- (2) Melihat uraian-uraian tentang faktor Pemeliharaan di Bab V, di mana Gaji menurut para responden ternyata 78.4% menyatakan jelek. Artinya dengan kondisi gaji yang mereka terima, belum mampu mencukupi kebutuhannya, baik kualitas atau kuantitasnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan agar PD Sarana Bangunan Jawa Timur selalu berupaya untuk memperbaiki sistem upah dan gaji. Diharapkan dengan perbaikan tersebut, motivasi kerja dapat dipelihara, bahkan ditingkatkan.

- (3) Terhadap tenaga kerja yang berprestasi, di samping memperoleh penghargaan atau imbalan, juga diberikan kemudahan dalam kenaikan pangkat atau golongan. Misalnya : Kenaikan pangkat yang dipercepat.
- (4) Ukuran tentang standar produksi setiap tenaga kerja hendaknya dijelaskan secara tegas, sehingga setiap tenaga kerja akan mudah mengukur tingkat kemampuannya.